

Zkušební doba

Zkušební doba sjednaná v pracovní smlouvě se prodlužuje také o dobu celodenních překážek v práci na straně zaměstnavatele spočívajících v tom, že zaměstnavatel zaměstnanci nepřiděluje práci v důsledku svého (nesprávného) přesvědčení, že pracovní poměr již skončil.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky č.j. 21 Cdo 18/2026-250 ze dne 24.6.2026)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobkyně I. S., zastoupené Mgr. Ing. L.Š., advokátem se sídlem v O., proti žalovanému MedRoyal s. r. o. se sídlem v Ch., zastoupenému Mgr. M.V., advokátem se sídlem v P., o určení neplatnosti zrušení pracovního poměru ve zkušební době, vedené u Okresního soudu v Kutné Hoře pod sp. zn. 1 C 63/2024, o dovolání žalobkyně proti rozsudku Krajského soudu v Praze ze dne 26. srpna 2025, č. j. 23 Co 139/2025-222, tak, že dovolání žalobkyně se zamítá.

Z odůvodnění:

1. Dopisem ze dne 22. 2. 2024 žalovaný sdělil žalobkyni, že pracovní poměr založený mezi nimi pracovní smlouvou ze dne 30. 8. 2023 v souladu s § 66 zákoníku práce zrušuje ve zkušební době s tím, že pracovní poměr skončí ke dni 22. 2. 2024.
2. Žalobkyně se žalobou podanou u Okresního soudu v Kutné Hoře dne 18. 4. 2024 domáhala, aby bylo určeno, že uvedené zrušení pracovního poměru ve zkušební době je neplatné. Žalobu zdůvodnila zejména tím, že od 1. 9. 2023 pracovala pro žalovaného na základě pracovní smlouvy ze dne 30. 8. 2023 jako „Patient Coordinator“, v níž byla ujednána tříměsíční zkušební doba, že k jejímu prodloužení nedošlo tím, že žalovaný po 1. 12. 2023 téměř 3 měsíce žalobkyni nepřiděloval práci, a že zrušení pracovního poměru ze dne 22. 2. 2024 bylo žalobkyni doručeno až po uplynutí zkušební doby.
3. Žalovaný namítal, že během zkušební doby žalobkyně čerpala dva dny dovolené, že od 2. 12. 2023 do 21. 2. 2024 žalobkyni nepřiděloval práci, že se proto zkušební doba prodloužila o dva dny z důvodu čerpání dovolené a o dobu překážek v práci na straně zaměstnavatele a že běžela až do 22. 2. 2024, kdy bylo žalobkyni doručeno zrušení pracovního poměru ve zkušební době. Dodal, že pracovní poměr byl rozvázán již zrušením ve zkušební době ze dne 1. 12. 2023, které žalobkyně odmítla na pracovišti převzít.
4. Okresní soud v Kutné Hoře rozsudkem ze dne 30. 9. 2024, č. j. 1 C 63/2024-106, žalobě vyhověl a uložil žalovanému povinnost zaplatit žalobkyni na náhradu nákladů řízení 27 903,68 Kč k rukám advokáta Mgr. Ing. Ladislava Šmardy. Dospěl k závěru, že zrušení pracovního poměru ve zkušební době ze dne 22. 2. 2024 bylo žalovaným dáno žalobkyni v době, kdy již zkušební doba neběžela, a že je proto neplatné.
5. K odvolání žalovaného Krajský soud v Praze usnesením ze dne 27. 1. 2025, č. j. 23 Co 258/2024-133, rozsudek soudu prvního stupně zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení. Shledal, že při závěrečném jednání soudu prvního stupně došlo k porušení pravidel senátního rozhodování, tj. k vadě řízení, která mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí soudu.

6. Okresní soud v Kutné Hoře rozsudkem ze dne 14. 3. 2025, č. j. 1 C 63/2024-148, žalobě opětovně vyhověl a uložil žalovanému povinnost zaplatit žalobkyni na náhradě nákladů řízení 41 163,50 Kč k rukám advokáta Mgr. Ing. Ladislava Šmardy. Uvedl, že první zrušení pracovního poměru ve zkušební době ze dne 1. 12. 2023 nebylo žalobkyni doručeno (žalovaná v tomto směru neunesla důkazní břemeno). Dospěl k závěru, že zkušební doba, jejíž „pravidelný běh“ měl skončit k 30. 11. 2023, byla z důvodu čerpání dovolené žalobkyní dne 20. 11. 2023 prodloužena do pátku 1. 12. 2023, že žalovaný však v tento den nepřiděloval žalobkyni práci jen po „zanedbatelnou část dne“ a že proto tato překážka není celodenní překážkou na straně zaměstnavatele, která by dále prodlužovala běh zkušební doby (o jeden pracovní den) do následujícího pracovního dne, kterým bylo pondělí 4. 12. 2023 a ve kterém již žalovaný nepřiděloval žalobkyni práci po celou pracovní směnu. Shledal, že nepřidělování práce žalobkyni ze strany žalovaného není „tou překážkou v práci na straně zaměstnavatele, o kterou by se měla zkušební doba den po dni nadále prodlužovat“ ve smyslu § 35 odst. 4 zákoníku práce. Smyslem zkušební doby podle názoru soudu prvního stupně je, aby si zaměstnanec vyzkoušel okolnosti jeho práce a aby si zaměstnavatel vyzkoušel zaměstnance, zda je pro něj vhodný a naplňuje jeho představy. Jestliže žalovaný přestal žalobkyni přidělovat práci z prokázaného důvodu, že již nechce, aby žalobkyně pro něj pracovala, je podle soudu prvního stupně zcela zřejmé, že se „míjí s úmyslem zákonodárce, aby zkušební doba byla sjednána právě za účelem vyzkoušení zaměstnance“. Soud prvního stupně zdůraznil, že záměr žalovaného skončit pracovní poměr se žalobkyní byl u žalovaného prokázán nejen na začátku „domněle prodlouženého běhu zkušební doby“, ale i na konci „toho časového úseku, kdy žalovaný povolal žalobkyni zpět do práce“, aby téhož dne doručil žalobkyni zrušení pracovního poměru ve zkušební době, čímž „zcela obnažil absurditu prodlužování zkušební doby každým dnem na základě překážky v podobě nepřidělování práce“. Dovodil, že pokud je překážka odůvodněna tím, že zaměstnavatel již nechce, aby zaměstnanec pro něj pracoval, nejde o překážku v práci ve smyslu § 35 odst. 4 zákoníku práce, o niž by se měla prodlužovat zkušební doba. Uzavřel, že zkušební doba sjednaná v pracovní smlouvě uzavřené mezi účastníky dne 30. 8. 2023 skončila nejpozději 4. 12. 2023 a že zrušení pracovního poměru ve zkušební době ze dne 22. 2. 2024 bylo tedy žalovaným dáno žalobkyni v době, kdy již zkušební doba neběžela, a je proto neplatné.

7. K odvolání žalovaného Krajský soud v Praze rozsudkem ze dne 26. 8. 2025, č. j. 23 Co 139/2025-222, rozsudek soudu prvního stupně změnil tak, že se žaloba na určení neplatnosti zrušení pracovního poměru žalobkyně u žalovaného ve zkušební době ke dni 22. 2. 2024 zamítá, a uložil žalobkyni povinnost zaplatit žalovanému na náhradě nákladů řízení před soudem prvního stupně 34 115,55 Kč a na náhradě nákladů odvolacího řízení 20 086 Kč k rukám advokáta Mgr. Michala Vrajíka. Odvolací soud se zabýval tím, zda žalobkyně čerpala dovolenou i dne 29. 9. 2023, a uvedl, že za situace, kdy bylo prokázáno, že žalobkyně požádala žalovaného o dovolenou na tento den a že ta jí byla žalovaným schválena, bylo na žalobkyni, aby prokázala tvrzení, že přes tuto žádost v uvedeném termínu nakonec na dovolenou nenastoupila a 29. 9. 2023 plnila pracovní úkoly. Po doplnění dokazování shledal, že žalobkyně v období od září do konce listopadu 2023 čerpala celkem dva dny dovolené (ve dnech 20. 11. 2023 a 29. 9. 2023), čímž se zkušební doba prodloužila o dva pracovní dny do pondělí 4. 12. 2023, kdy nastoupila „jiná překážka v práci na straně žalovaného“, který – v domnění, že pracovní poměr platně ukončil již 1. 12. 2023 – přestal žalobkyni přidělovat práci. Tato překážka podle odvolacího soudu trvala až do 21. 2. 2024, kdy žalovaný vyzval žalobkyni k nástupu do práce, a ke zrušení pracovního poměru došlo v posledním dni prodloužené zkušební doby. Odvolací soud zdůraznil, že zákoník práce nerozlišuje mezi překážkami v práci na straně zaměstnance a překážkami v práci na straně zaměstnavatele, že zkušební doba by měla v celém svém rozsahu sloužit k vzájemnému ověření vhodnosti nově uzavřeného pracovního vztahu a že proto není „žádný důvod k tomu, aby byla úprava prodlužování zkušební doby o dobu překážek v práci asymetrická ve prospěch pouze jedné strany pracovněprávního vztahu“. Výklad provedený soudem prvního stupně je podle názoru odvolacího soudu „nepřípustně extenzivní, fakticky doplňující do zákonné úpravy něco, co v ní není“.

8. Proti rozsudku odvolacího soudu podala žalobkyně dovolání. Odvolací soud se podle názoru dovolatelky odchýlil od ustálené rozhodovací praxe odvolacího soudu (reprezentované rozsudky Nejvyššího soudu ze dne 26. 10. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2355/2009, ze dne 29. 10. 1997, sp. zn. 2 Cdon 257/97, ze dne 30. 5. 2001, sp. zn. 22 Cdo 2727/99, ze dne 16. 12. 2011, sp. zn. 22 Cdo 883/2010, a ze dne 30. 11. 2016, sp. zn. 29 Cdo 1430/2014) v otázce rozložení důkazního břemene ohledně čerpání dovolené. K uvedené otázce procesního práva uvedla, že odvolací soud nesprávně žalobkyni zatížil důkazním břemenem o skutečnosti spočívající v „nečerpání dovolené, resp. v konání práce dne 29. 9. 2023 dle pracovní smlouvy“, neboť ohledně čerpání dovolené dne 29. 9. 2023 tíží důkazní břemeno žalovanou, která z této skutečnosti vyvozuje pro sebe příznivé důsledky. Dále uvedla, že otázka prodlužování zkušební doby – zda se zkušební doba prodlužuje podle § 35 odst. 4 zákoníku práce bezvýjimečně o všechny překážky v práci, a to bez ohledu na příčinu, původce překážek, zavinění původce, následné jednání původce, či nikoliv – na níž rozhodnutí odvolacího soudu též závisí, nebyla v rozhodování odvolacího soudu dosud vyřešena. Zdůraznila, že žalovaný jí téměř tři měsíce v rozporu s pracovní smlouvou nepřiděloval práci, že překážky v práci trvaly pouze z důvodu na jeho straně a že dne 22. 2. 2024 předstíral, že žalobkyni míní přidělovat práci podle pracovní smlouvy, a vylákal ji na pracoviště, kde jí předal zrušení pracovního poměru ve zkušební době. Uvedla, že jazykový výklad představuje pouze prvotní přiblížení se k aplikované právní normě, že je třeba zohlednit smysl a účel zkušební doby a že je zcela namístě úvaha nad existencí zakryté mezery v zákoně, když zákonodárce ohledně zkušební doby „vedl více, než odpovídá smyslu a účelu § 35 odst. 4“ zákoníku práce; tuto mezeru lze řešit teleologickou redukcí. Zákaz prodlužování zkušební doby je podle dovolatelky stanoven zejména na ochranu zaměstnance, je projevem zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance a vyjadřuje tak hodnoty, které chrání veřejný pořádek; je proto třeba upřednostnit ochranu veřejného pořádku nad očekáváním žalovaného spočívajícím v protiprávním jednání a v jednání zneužívajícím institut zkušební doby. Dovatelka zdůraznila, že k prodloužení zkušební doby by v posuzovaném případě došlo pouze ve prospěch žalovaného a na základě jeho protiprávního jednání. Navrhla, aby odvolací soud napadený rozsudek odvolacího soudu zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení.

9. Žalovaný uvedl, že rozsudek odvolacího soudu pokládá za správný. Kogentní pravidlo v § 35 odst. 4 zákoníku práce je podle něj nutné chápat tak, že se vztahuje na všechny překážky v práci. K otázce rozložení důkazního břemene uvedl, že se jejím prostřednictvím dovolatelka snaží toliko o zpochybnění a zvrácení zjištěného skutkového stavu, že na této otázce rozhodnutí odvolacího soudu nestojí a že byla vyřešena v souladu s judikaturou odvolacího soudu. Navrhl proto, aby odvolací soud dovolání žalobkyně zamítl.

10. Nejvyšší soud jako soud dovolací [§ 10a zákona č. [99/1963](#) Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „o. s. ř.“)] po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou (účastníkem řízení) ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 o. s. ř., se nejprve zabýval otázkou přípustnosti dovolání.

11. Dovoláním lze napadnout pravomocná rozhodnutí odvolacího soudu, pokud to zákon připouští (§ 236 odst. 1 o. s. ř.).

12. Není-li stanoveno jinak, je dovolání přípustné proti každému rozhodnutí odvolacího soudu, kterým se odvolací řízení končí, jestliže napadené rozhodnutí závisí na vyřešení otázky hmotného nebo procesního práva, při jejímž řešení se odvolací soud odchýlil od ustálené rozhodovací praxe odvolacího soudu nebo která v rozhodování odvolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo je dovolacím soudem rozhodována rozdílně anebo má-li být dovolacím soudem vyřešena právní otázka posouzena jinak (§ 237 o. s. ř.).

13. Dovatelkou predestřená procesně právní otázka rozložení důkazního břemene ohledně čerpání dovolené žalobkyní dne 29. 9. 2023 přípustnost dovolání v projednávané věci nezakládá, neboť

odvolací soud se při jejím řešení neodchýlil od ustálené rozhodovací praxe dovolacího soudu, v níž není pochyb o tom, že důkazní břemeno ohledně určitých skutečností leží na tom účastníku řízení, který z existence těchto skutečností vyvozuje pro sebe příznivé právní důsledky; jde o toho účastníka, který existenci těchto skutečností také tvrdí (srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 10. 1997, sp. zn. 2 Cdon 257/97, uveřejněný pod č. 7/1988 v časopise Právní rozhledy, nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 11. 2000, sp. zn. 21 Cdo 4625/2018). Prokáže-li se v řízení o určení neplatnosti zrušení pracovního poměru ve zkušební době zaměstnavatelem jeho tvrzení, že zaměstnanci byla na jeho žádost zaměstnavatelem určena dovolená na den, který by jinak byl pracovním dnem zaměstnance v průběhu zkušební doby, unesl tím své důkazní břemeno o skutečnosti zakládající prodloužení zkušební doby ve smyslu ustanovení § 35 odst. 4 věty druhé zákoníku práce, která má pro něj příznivé právní důsledky (možnost zrušit pracovní poměr v prodloužené zkušební době). Tvrdí-li pak zaměstnanec, že přesto, že mu dovolená byla na uvedený den určena, ji nakonec nečerpal a v daný den vykonával práci podle pracovní smlouvy, je důkazním břemenem ohledně tohoto tvrzení, z něhož vyvozuje pro sebe příznivé právní důsledky (neproloužení zkušební doby), naopak zatížen zaměstnanec. Závěr odvolacího soudu, že za situace, kdy bylo prokázáno, že žalobkyně požádala žalovaného o dovolenou na den 29. 9. 2023 a že ta jí byla žalovaným schválena, bylo na žalobkyni, aby prokázala své tvrzení, že přes tuto žádost v uvedeném termínu nakonec na dovolenou nenastoupila a 29. 9. 2023 plnila pracovní úkoly, je proto v souladu s pravidly o rozložení důkazního břemene vyplývajících z uvedené konstantní judikatury dovolacího soudu.

14. Z hlediska skutkového stavu bylo v projednávané věci (mimo jiné) zjištěno (správnost skutkových zjištění soudů přezkumu dovolacího soudu – jak vyplývá z ustanovení § 241a odst. 1 a § 242 odst. 3 věty první o. s. ř. – nepodléhá), že žalobkyně a žalovaný uzavřeli dne 30. 8. 2023 pracovní smlouvu, kterou se žalobkyně zavázala k výkonu práce pro žalovaného na pozici „Patient Coordinator“ se dnem nástupu do práce 1. 9. 2023, že v pracovní smlouvě byla sjednána zkušební doba v délce tří měsíců ode dne nástupu žalobkyně do práce, že žalobkyně dne 20. 11. 2023 čerpala jeden den dovolené, že žalovaného rovněž požádala o čerpání dovolené na den 29. 9. 2023 a žalovaný jí dovolenou na tento den schválil, že žalovaný vyhotovil písemné zrušení pracovního poměru ve zkušební době ze dne 1. 12. 2023, jehož doručení žalobkyni téhož dne nebylo prokázáno, že žalobkyně oznámením doručeným žalovanému dne 18. 12. 2023 sdělila, že trvá na dalším zaměstnávání, že žalovaný počínaje pracovním dnem 4. 12. 2023 a po celé následující období až do 21. 2. 2024 nepřiděloval žalobkyni práci, neboť měl za to, že pracovní poměr skončil již dne 1. 12. 2023, že žalovaný dopisem ze dne 21. 2. 2024 vyzval žalobkyni k nástupu do práce dnem 22. 2. 2024, že žalobkyně téhož dne na výzvu do práce nastoupila a že bezprostředně po nástupu jí bylo žalovaným předáno písemné zrušení pracovního poměru ve zkušební době ze dne 22. 2. 2024.

15. Za tohoto stavu věci závisí napadený rozsudek odvolacího soudu (mimo jiné) na vyřešení otázky hmotného práva, zda se zkušební doba sjednaná v pracovní smlouvě prodlužuje také o dobu celodenních překážek v práci na straně zaměstnavatele spočívajících v tom, že zaměstnavatel zaměstnanci nepřiděluje práci v důsledku svého (nesprávného) přesvědčení, že pracovní poměr již skončil. Vzhledem k tomu, že tato právní otázka v rozhodovací praxi dovolacího soudu dosud nebyla vyřešena, je dovolání žalobkyně proti rozsudku odvolacího soudu podle ustanovení § 237 o. s. ř. přípustné.

16. Po přezkoumání rozsudku odvolacího soudu ve smyslu ustanovení § 242 o. s. ř., které provedl bez jednání (§ 243a odst. 1 věta první o. s. ř.), Nejvyšší soud dospěl k závěru, že dovolání žalobkyně není opodstatněné.

17. Projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat – vzhledem k době, kdy došlo ke zrušení pracovního poměru mezi účastníky ve zkušební době – podle zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů účinném do 30. 6. 2024 (dále též „zák. práce“).

18. Podle ustanovení § 35 odst. 1 zák. práce je-li sjednána zkušební doba, nesmí být delší než

a) 3 měsíce po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru (§ 36),

b) 6 měsíců po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru (§ 36) u vedoucího zaměstnance.

Podle ustanovení § 35 odst. 4 zák. práce sjednaná zkušební doba nesmí být dodatečně prodlužována. O dobu celodenních překážek v práci, pro které zaměstnanec nekoná práci v průběhu zkušební doby, a o dobu celodenní dovolené se však zkušební doba prodlužuje.

19. Smyslem (účelem) sjednání zkušební doby je, aby si strany pracovního poměru až do jejího uplynutí prakticky ověřily („vyzkoušely“), zda jejich pracovní poměr odpovídá tomu, s čím do něho vstupovaly. Zkušební doba umožňuje zaměstnavateli náležitě posoudit, zda zaměstnanec splňuje zaměstnavatelovo očekávání v přístupu k plnění pracovních povinností a zda splňuje všechny předpoklady pro řádný výkon práce, a zaměstnanci umožňuje uvážit, zda mu vyhovují druh práce, místo výkonu práce, mzdové (platové) nebo jiné pracovní podmínky a zda v novém pracovním poměru setrvá, nebo zda ho bezprostředně – protože neodpovídá jeho očekávání – skončí (srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. 4. 2017, sp. zn. 21 Cdo 1755/2016, nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 3. 2021, sp. zn. 21 Cdo 2410/2020). Proto ustanovení § 66 odst. 1 zák. práce stanoví, že zaměstnavatel i zaměstnanec mohou zrušit pracovní poměr ve zkušební době z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu [zaměstnavatel však nesmí ve zkušební době zrušit pracovní poměr v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance]; pracovní poměr skončí dnem doručení písemného zrušení, není-li v něm uveden den pozdější (srov. § 66 odst. 2 zák. práce). Tím je oběma stranám pracovního poměru umožněno, aby bez zbytečných jednání a podmínek mohly „operativně“ pracovní poměr „na zkoušku“ ukončit. Nedojde-li k takovému kroku do skončení zkušební doby, znamená to, že pracovní poměr „na zkoušku“ se mění v pracovní poměr „plnohodnotný“. Obě strany berou na vědomí, že to, co sjednaly, je již pevným vztahem, z něž nelze jednoduše „odejít“ (zrušit jej bez výpovědních a jiných dob a bez uvádění důvodů). K tomu srov. též rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 4. 2009, sp. zn. 21 Cdo 2195/2008, uveřejněný pod č. 116/2009 v časopise Soudní judikatura.

20. Sjednaná zkušební doba nesmí – v zájmu toho, aby relativní nejistota obou stran pracovního poměru, která je s ní spojena, netrvala příliš dlouhou dobu – překročit maximální délku stanovenou v § 35 odst. 1 zák. práce a nemůže být z těchto důvodů ani dodatečně smluvně prodlužována, tzn. že účastníci se nemohou dohodnout na prodloužení zkušební doby, kterou si sjednali (s účinností od 1. 6. 2025 však srov. § 35 odst. 4 zákoníku práce ve znění novely provedené zákonem č. [120/2025 Sb.](#)). Výjimkou je pouze prodloužení zkušební doby ze zákona, a to o dobu celodenních překážek v práci a o dobu celodenní dovolené (srov. § 35 odst. 4 zák. práce), které je v těchto případech logické, neboť pokud zaměstnanec nekoná práci z důvodů překážek v práci nebo čerpání dovolené, nedochází k naplnění účelu zkušební doby, tj. k oboustrannému ověření, zda výkon práce ve sjednaném pracovním poměru stranám vyhovuje (srov. již zmíněný rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. 4. 2017, sp. zn. 21 Cdo 1755/2016).

21. Zkušební doba se prodlužuje jak o dobu celodenních překážek v práci na straně zaměstnance (§ 191–205 zák. práce), tak o dobu celodenních překážek v práci na straně zaměstnavatele (§ 207–210 zák. práce).

22. Překážka v práci na straně zaměstnavatele vzniká též v případě, že zaměstnavatel nepřiděluje zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy. Jedná se o jinou překážku v práci na straně zaměstnavatele, než jsou uvedeny v § 207 zák. práce (prostoje a přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy), při které zaměstnanci přísluší – nebylo-li uplatněno konto pracovní doby (§ 86 a 87 zák. práce) – náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku (srov. §

208 zák. práce). O překážku v práci ve smyslu ustanovení § 208 zák. práce jde tehdy, neplní-li nebo nemůže-li zaměstnavatel plnit povinnost vyplývající pro něj z pracovního poměru přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy [§ 38 odst. 1 písm. a) zák. práce], a to za předpokladu, že zaměstnanec je schopen a připraven tuto práci konat; o překážku v práci jde bez ohledu na to, zda nemožnost přidělovat práci byla způsobena objektivní skutečností, popřípadě náhodou, která se zaměstnavateli přihodila, nebo zda ji zaměstnavatel sám svým jednáním způsobil (případné zavinění zaměstnavatele zde rovněž nemá význam). Náhrada mzdy nebo platu podle ustanovení § 208 zák. práce má tedy charakter ekvivalentu mzdy, kterou si zaměstnanec nemohl vydělat v důsledku toho, že mu zaměstnavatel (např. proto, že podle jeho mylného názoru pracovní poměr skončil) v rozporu s ustanovením § 38 odst. 1 písm. a) zák. práce neumožnil konat práci, k níž se zavázal podle pracovní smlouvy (srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 3. 2007, sp. zn. 21 Cdo 807/2006, nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 8. 2015, sp. zn. 21 Cdo 3787/2014).

23. Zákoník práce spojuje prodloužení zkušební doby – jak vyplývá z ustanovení § 35 odst. 4 věty druhé zák. práce – s každou překážkou v práci na straně zaměstnance nebo zaměstnavatele bez ohledu na to, zda překážka v práci byla způsobena objektivní skutečností, popřípadě náhodou, která se přihodila zaměstnanci nebo zaměstnavateli, nebo jednáním samotného zaměstnance nebo zaměstnavatele, popřípadě též jejich zaviněním [na straně zaměstnance může jít o jím zaviněnou překážku v práci například v případě, kdy si zaměstnanec úmyslně přivodí dočasnou pracovní neschopnost – srov. § 53 odst. 1 písm. a) zák. práce]. Je tomu tak proto, že ve všech těchto případech nedochází k naplnění účelu zkušební doby, tj. k oboustrannému ověření, zda výkon práce ve sjednaném pracovním poměru stranám vyhovuje, neboť zaměstnanec nekoná práci. Smysl a účel ustanovení § 35 odst. 4 věty druhé zák. práce tak odpovídá jazykovému významu v něm obsažené právní normy a není důvod k teleologické redukci.

24. Nejvyšší soud proto dospěl k závěru, že zkušební doba sjednaná v pracovní smlouvě se prodlužuje také o dobu celodenních překážek v práci na straně zaměstnavatele spočívajících v tom, že zaměstnavatel zaměstnanci nepřiděluje práci v důsledku svého (nesprávného) přesvědčení, že pracovní poměr již skončil.

25. Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu je z hlediska uplatněných dovolacích důvodů správný. Protože nebylo zjištěno, že by byl postižen některou z vad uvedených v ustanovení § 229 odst. 1 o. s. ř., § 229 odst. 2 písm. a) a b) o. s. ř. nebo v § 229 odst. 3 o. s. ř. anebo jinou vadou, která by mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, Nejvyšší soud dovolání žalobkyně proti rozsudku odvolacího soudu podle ustanovení § 243d odst. 1 písm. a) o. s. ř. zamítl.

Další články:

- [Exekuce](#)
- [Zkušební doba](#)
- [Vypořádací podíl](#)
- [Popření pohledávky](#)
- [Pozemní komunikace \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Příklep \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Soudní poplatky \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Vlastnictví \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Výklad projevu vůle \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Odpovědnost za vady](#)
- [Odpovědnost za vady](#)